

Comunicato 7/2025

Roma, 7 luglio 2025

Riorganizzazione e incarichi dirigenziali: all'INPS vengono attribuite sempre più funzioni che richiedono alta specializzazione e competenza. Basta a rotazioni continue e indiscriminate degli incarichi, sì ad attribuzioni che tengano conto della specializzazione, della competenza specifica e del percorso professionale del singolo dirigente.

Si moltiplicano, nelle ultime settimane, i segnali che preannunciano l'avvio di una nuova fase di riorganizzazione dell'Istituto. Secondo quanto emerso informalmente, già entro la fine del mese potrebbero essere presentate le linee guida generali dal Direttore Generale, in una riunione dedicata.

Il tema della riorganizzazione è strettamente connesso a quello della **rotazione dei dirigenti**, su cui la nostra O.S. ritiene necessario fare il punto e chiarezza, anche alla luce del dibattito in corso e delle norme applicabili.

Cogliamo l'occasione per ribadire quanto affermato da tempo dalla nostra O.S., in ogni sede e confronto istituzionale: l'INPS, per la complessità e il tecnicismo delle sue funzioni, richiede **una specificità organizzativa che tuteli e rafforzi la specializzazione professionale**. Non si può continuare a indebolire questo patrimonio - come purtroppo accaduto negli ultimi anni - con continue riorganizzazioni e meccanismi di rotazione indiscriminata.

Il Regolamento sulla rotazione del personale, adottato con determinazione presidenziale n. 26 del 20 marzo 2018 in attuazione della legge 190/2012, costruito in coerenza con le linee guida ANAC del 2015 e del 2019, è stato finora considerato parte integrante delle procedure di interpello per il conferimento degli incarichi dirigenziali, sia di livello generale che di seconda fascia.

Riteniamo tale Regolamento non più adeguato e inattuale. Sono trascorsi oltre sette anni dalla sua emanazione, in un contesto normativo, tecnologico e organizzativo profondamente mutato, che ha trasformato radicalmente anche la missione dell'Istituto.

L'INPS del 2025 non è più quello del 2018: oggi svolge un ruolo centrale e crescente nel sistema di *welfare* nazionale, come attestato anche dalle più recenti riforme e documenti ufficiali.

Il Consiglio di Indirizzo e Vigilanza (CIV) dell'INPS ha recentemente approvato il Rendiconto generale 2024, che fotografa un Ente con un saldo finanziario positivo di 15 miliardi di euro, 573 miliardi di entrate complessive, 417 miliardi di prestazioni istituzionali erogate e un patrimonio netto salito a 35,31 miliardi di euro.

Accanto alle funzioni tradizionali - previdenza, assistenza, ammortizzatori sociali - l'INPS è oggi chiamato a gestire politiche fondamentali per il Paese: il sostegno alla genitorialità e alla natalità (Assegno Unico), le misure di inclusione sociale (ADI), gli interventi in materia di disabilità, i programmi di formazione e occupabilità (SFL), il coordinamento delle misure di esonero contributivo e incentivazione all'assunzione. Un ruolo ampio e complesso, che va ben oltre i confini di un ente di previdenza classico e non trova eguali nei ministeri o in altre PA europee.

I dati degli Osservatori INPS sul mercato del lavoro confermano il ruolo centrale dell'Istituto nella gestione dei flussi occupazionali. L'INPS elabora e coordina in modo continuativo i dati relativi ad assunzioni, cessazioni, trasformazioni contrattuali, apprendistato, somministrazione, lavoro occasionale e agevolazioni contributive, assicurando l'attuazione tempestiva degli incentivi contributivi e delle misure previste.

Tutto ciò avviene grazie a **competenze tecniche sempre più specializzate**, costruite nel tempo e radicate nei territori, e a una rete organizzativa competente, professionale e dinamica.

Non è più accettabile affrontare il tema della rotazione degli incarichi dirigenziali con criteri astratti e rigidi, sganciati dalla realtà concreta dell'Istituto e dalla complessità delle sue funzioni. Serve una revisione profonda dell'approccio, per rafforzare - e non indebolire - i presidi professionali e le competenze specialistiche.

Il Regolamento del 2018 va quindi superato: è nato in una stagione diversa, in un contesto non più attuale, e oggi si sta trasformando da strumento di tutela a fattore di rigidità, inefficienza e demotivazione.

Si tratta, inoltre, di un impianto che non distingue con sufficiente chiarezza tra le diverse aree di rischio e non tiene conto del fatto che, proprio nei settori più esposti - come appalti, patrimonio, società in house - i dirigenti sono chiamati a fronteggiare dinamiche complesse, spesso segnate da forti pressioni esterne, competizione aggressiva e un mercato sempre più articolato.

Anche in questi ambiti non è efficace la rotazione indiscriminata: occorre favorire la specializzazione, la formazione continua, il rafforzamento dei controlli e una reale efficacia operativa.

In tutte le funzioni INPS serve quindi un sistema di regolamentazione di attribuzione degli incarichi che riconosca e tenga conto concretamente del lavoro svolto da ogni dirigente, della competenza maturata e della esperienza consolidata nelle diverse strutture dell'Istituto.

In particolare, ribadiamo con forza un principio per noi fondamentale, più volte riconosciuto anche dalla Corte di Cassazione (sentenza n. 21710/2023, tra le altre): "il dirigente con contratto in essere **ha diritto a un incarico coerente con il proprio profilo professionale**".

Ogni decisione in materia deve essere fondata su una motivazione esplicita, che richiami i requisiti di professionalità richiesti.

Un diritto che può essere disatteso solo per ragioni solide, trasparenti e adeguatamente documentate. Ogni deroga genera disorientamento, demotivazione e un clima sfavorevole al buon funzionamento dell'Istituto.

Per queste ragioni, CIDA INPS porterà avanti con determinazione una posizione costruttiva e responsabile nelle prossime riunioni sulla riorganizzazione, nell'interesse dell'Istituto e della dirigenza, chiedendo con chiarezza:

- **una revisione profonda del Regolamento del 2018,**
- **l'avvio di un confronto vero e non formale sulla riorganizzazione,**
- **il pieno riconoscimento del valore professionale e della specializzazione dirigenziale.**

Non mancheremo di tenervi aggiornati sugli sviluppi.

Lucio Paladino
Segretario Nazionale
CIDA FC Sezione INPS